

Mit vereinter Brain-Power gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen



Christoph Golz
Co-Leiter Innovationsfeld Gesundheitsversorgung – Personalkompetenzen und Entwicklung
Projektkoordinator CNHW
christoph.golz@bfh.ch



Prof. Dr. Sabine Hahn
Fachbereichsleiterin Pflege
Projektleitung CNHW
sabine.hahn@bfh.ch

Unter dem Lead der BFH Gesundheit haben fünf Fachhochschulen Gesundheit ihre Forschungskräfte geballt und sich zum Competence Network Health Workforce (CNHW) formiert. Eine umfassende Datensammlung liefert wichtige Erkenntnisse, um den Fachkräftemangel in Zukunft zu entschärfen.

Der Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen hat viele – schmerzliche – Gesichter: Das Gesundheitspersonal ist überlastet. Zu viele Fachpersonen verlassen den Beruf frühzeitig, zu wenige werden ausgebildet. Die Versorgungsqualität ist in Gefahr.

Im Jahr 2017 haben sich fünf Fachhochschulen Gesundheit zu einer Kooperation zusammengeschlossen: die Berner Fachhochschule BFH, die HES-SO Fachhochschule Westschweiz, die OST – Ostschweizer Fachhochschule, die Fachhochschule Südschweiz SUPSI und die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW. Unter der Leitung der BFH Gesundheit bilden

zwischen den kooperierenden Fachhochschulen und einer Vielzahl an Vertreter*innen aus Politik, Bildung und Praxis. Nach langjähriger, intensiver Zusammenarbeit schliesst das Projekt im Sommer 2021 ab.

Die Teilprojekte der fünf Fachhochschulen

In 15 Forschungs- und Entwicklungsprojekten untersuchte das CNHW die verschiedenen Aspekte des Fachkräftemangels. Die BFH Gesundheit bearbeitete zwei Teilprojekte zu Stressfaktoren am Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation. Im Fokus standen die Stressfaktoren am Arbeitsplatz mit all ihren Folgen und der Grademix,

Die BFH Gesundheit bearbeitete zwei Teilprojekte zu den Themen Arbeitsorganisation und Stressfaktoren am Arbeitsplatz.

die kooperierenden Fachhochschulen das Competence Network Health Workforce (CNHW). Gemeinsam wollen sie eine Datengrundlage zum Fachkräftemangel in der Schweiz schaffen, Massnahmen entwickeln, damit Gesundheitsfachpersonen im Beruf bleiben, die Gesundheitsberufe an Attraktivität gewinnen, pflegende Angehörige entlastet werden und darüber hinaus eine Struktur etablieren, die den Fachkräftemangel langfristig meistert.

Die Vorarbeiten zum Projekt reichen ins Jahr 2013 zurück. In eine Zeit, in der sich der Fachkräftemangel langsam aber sicher zu verschärfen begann. Das Mammutprojekt mit einem Volumen von 6 Millionen Schweizer Franken¹ war immerzu geprägt von regem Austausch

genauer die Zusammenarbeit verschiedener Fachkräfte mit unterschiedlichen Abschlüssen (siehe S. 15 und 19). Die HES-SO widmete sich in sechs Teilprojekten der Positionierung, Integration und Unterstützung pflegender Angehöriger. Pflegende Angehörige leisten einen immensen Beitrag zur Gesundheitsversorgung. Nun drohen die Auswirkungen des Fachkräftemangels, sich auch auf die schon belasteten Schultern der pflegenden Angehörigen zu legen. Die SUPSI beschäftigte sich in ihrem Teilprojekt mit dem ethischen Klima in einer Organisation und der ethischen Sensibilität. Diese haben einen direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsichten von Gesundheitsfachpersonen. Die Hauptziele

der sechs ZHAW-Teilprojekte waren die Verbesserung der Datenlage zum Schweizer Gesundheitspersonal sowie die Entwicklung verschiedener Massnahmen zur Erhöhung der Berufsverweildauer. Neben Längsschnittstudien zu Berufskarrieren wurden neue Versorgungsmodelle für Hebammen und Physiotherapeut*innen entwickelt und evaluiert sowie die interprofessionelle Zusammenarbeit mittels Beratung und Schulung von Betrieben gefördert. Die OST beteiligte sich ebenfalls am CNHW und befindet sich nun in der Akquise von Projekten zur Rolle der Advanced Practice Nurse.

und zufriedenstellendes Arbeits-/Tätigkeitsumfeld darstellen. Das Verständnis der erforderlichen Bedingungen könnte der Schlüssel für die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Massnahmen sein, die darauf abzielen, das Wohlbefinden und die tägliche Praxis von Gesundheitsfachpersonen und pflegenden Angehörigen zu erhalten und zu stärken. Bedingungen könnten beispielsweise Arbeitsbedingungen sein, wie die angemessene Infrastruktur, oder Entwicklungsmöglichkeiten sowie Umweltbedingungen, wie die Unterstützung und die Information von pflegenden Angehörigen.

Die gut vierjährige Zusammenarbeit führte die Forschungsabteilungen der Fachhochschulen näher zusammen – es eint sie das gemeinsame Ziel: die Entschärfung des Fachkräftemangels.

Reger Austausch ist zentral – zwischen allen Beteiligten und über das Projektende hinaus

Das CNHW hatte von Beginn an die Intention, eine fließende Kommunikation zwischen den Fachhochschulen einzurichten und als Einheit mit einer gemeinsamen Zielsetzung gegen innen und aussen aufzutreten. Dies förderte nicht nur den wichtigen Austausch mit der Begleitgruppe, sondern ermöglichte zudem den kritischen Diskurs mit internationalen Fachleuten, die das Projekt beratend unterstützten. Der stete Austausch mit diesen Gruppen sowie allen wichtigen Stakeholdern in Workshops und Austauschtreffen lieferte entscheidende Impulse für die Umsetzung des Projekts. Zudem legte er die Grundlage für die Weiterführung des Kompetenznetzwerks – über das Projektende hinaus (siehe S. 21). Das CNHW führte überdies im Jahr 2018 und im Frühjahr 2021 eine erfolgreiche internationale Konferenz durch.

Ergebnisse liefern Themen für die Zukunft

Das CNHW entwickelte übergeordnete Themen, die nach Abschluss des Projekts weiterbearbeitet werden sollen. Auf der Grundlage der bereits bearbeiteten Projekte sowie nachfolgender Arbeiten soll der Fachkräftemangel langfristig entschärft werden. Folgende Themen werden in das zukünftige Netzwerk und in die Folgeprojekte einfließen:

1. Erforderliche Bedingungen zur Verbesserung des Wohlbefindens und zum Verbleib von Gesundheitspersonal im Beruf und für die Stärkung pflegender Angehöriger

Das CNHW hat die Bedingungen für das Wohlbefinden und den Verbleib von Gesundheitspersonal im Gesundheitswesen identifiziert, da sie die entscheidende Grundlage für ein erfolgreiches, gesundes

2. Entwicklung innovativer Aus- und Weiterbildung

Der Wandel im Gesundheitswesen, etwa Digitalisierung, Personalmangel oder Arbeitsplatzgestaltung, erfordert neue Kompetenzen für das Gesundheitspersonal und die pflegenden Angehörigen. Darüber hinaus benötigen das Gesundheitspersonal und die pflegenden Angehörigen gute Strategien, die es ihnen ermöglichen, ihren Arbeitsalltag gesund zu bewältigen. Neue berufliche Rollen implizieren eine Veränderung der Kompetenzen. Das CNHW arbeitet an der Identifizierung und Beschreibung dieser neuen Kompetenzen und schafft die Grundlage für die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen. Die Programme wurden und werden in Interventionsstudien in der Praxis auf ihre Wirkung hin überprüft.

3. Bestimmung und Evaluierung neuer Organisationsstrukturen und Unterstützungsmöglichkeiten

Gesellschaftlicher Wandel, technologischer Fortschritt und neue Finanzierungsmöglichkeiten legen den Grundstein für alternative Organisations- und Unterstützungsstrukturen sowie Versorgungsmodelle. Neben bestehenden Strukturen müssen neue oder angepasste Lösungen identifiziert und auf ihren Mehrwert innerhalb des Gesundheitssystems evaluiert werden. Neue Lösungen könnten Anlaufstellen sein, die von nicht-medizinischen Berufen – Pflegefachpersonen, Hebammen, Physiotherapeut*innen – mit einer entsprechenden Qualifikation, beispielsweise Advanced-Practice-Rollen geleitet werden. Auch hierzu gehen wichtige Erkenntnisse aus dem CNHW hervor.

→ Besuchen Sie die Webseite cnhw.ch: Gegenwärtig stehen über 110 Publikationen² aus den Teilprojekten zur Verfügung. Weitere werden in den nächsten Monaten folgen. Eine zusammenfassende Synthese mit Empfehlungen über alle Projekte hinweg wird ab Herbst 2021 online sein.

¹ Finanziert zur Hälfte durch das Schweizer Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation sowie durch die beteiligten Fachhochschulen.

² Wissenschaftliche Publikationen, Fachartikel, Interviews, Blogbeiträge, Newsletter, Berichte.